

Crítica simple al marxismo y breve defensa de un sistema planificado

*Juan Manuel Dato Ruiz
jumadaru@gmail.com*

¿Cuál debe ser la estructura del Sistema? Nos sostenemos bajo la doble moral de pretender defender la Libertad, pero tomando en consideración que libre significa sostener todas las formas de comportamiento que no supongan algún tipo de opresión al individuo. Cuando un empresario descubre un mecanismo para hacer que el talento o la fuerza ajena se conviertan en un beneficio social, el empresario puede proponer un contrato que un individuo más puede aceptar para su beneficio: el contrato puede convertir al empleado en un socio del capital (de donde los beneficios se compartirán) o puede convertirse en un miembro más del propio capital de la empresa (donde cobrará por llevar a cabo la propia transformación del bien o por hacer el servicio).

En cualquier caso, si opta por ser un socio y así cobrar el capital entonces en los momentos de bonanza la empresa repartirá ganancias con el trabajador, pero en momentos de pérdida también repartirá deudas; claro, eso es lo que es justo: tanto para lo bueno como para lo malo. De la misma manera, si el trabajador se hace responsable de la deuda de la empresa, bien podría su participación convertirse también en una forma de decisión sobre el tipo de gestión que debería llevarse en la empresa; pues no tendría que aceptar la carga de una empresa en declive si éste al final es quien tiene que pagar los platos rotos.

Otro concepto, más sencillo para el trabajador, es que no tenga que preocuparse de si a la empresa le va bien o le va mal: pues su trabajo siempre será el mismo. Se espera que funcione con un rendimiento y es el equipo el que lo hace posible. Cuando la empresa vaya mejor el trabajador recibirá un tributo adicional: una mayor sensación de estabilidad; pues esto es lo que en todo momento deseaba. Cuando optó por tener una relación laboral sólo quería cobrar un sueldo, mes a mes, así todos los años y el mismo – según lo acordado. Dicen los sindicalistas más usureros que el trabajador madurará y cambiará, cada vez será más ambicioso y su sueldo se le quedará pequeño; aquello que aceptó no estará de acuerdo con sus intereses. Ciertamente, para poder acordar algún tipo de trabajo lo más importante son los costes y los intereses de cada uno: si la cesta de la compra sube o baja el sueldo del empleado deberá subir o bajar; cosa distinta del socio, cuya cesta debería ser independiente, pues lo que a él le interesa son los beneficios y su grado de participación. Sin embargo, ¿qué debemos entender por cesta?

Disponemos de distintos perfiles de trabajadores, cada uno de ellos tienen concepciones de la vida y su futuro completamente diferentes ¿Cómo se puede elaborar una cesta de precios para cada uno de ellos? La elaboración de dicha cesta no parece objeto de la empresa más que del propio estado y la labor misma de un instituto de carácter objetivo. Ese instituto bien podría, electrónicamente, tener un perfil de lo que se consume en virtud de lo que se declara; no sería difícil de entender que la obtención de esa información podría ser clave para las empresas que se dedican a las ventas – por tanto también se convierte en objeto de revisión para una posible negociación ¿Debe mantenerse exclusivamente en secreto las apetencias comerciales de las personas divididas zonalmente? Publicar que en un barrio sus gentes consumen mucho de un tipo de servicio de carácter secundario, pero que sus proveedores no se encuentran cerca de

sus viviendas parece un mecanismo bastante eficiente para conseguir atraer las oportunidades eficientes de negocio. Se trataría de cambiar los estudios de mercado mediante encuestas, a estudios estadísticos de carácter electrónico...

La constitución de un instituto de consumo, encargado de hacer todas esas estadísticas mediante soporte informático para que sus resultados queden automáticamente publicados nada más activarse los resultados de la base de datos verdadera desde el ministerio de Hacienda nos lleva a que absolutamente todos los consultantes (incluido los programadores y los propios inspectores de Hacienda) se acabarían enterando a la vez de los resultados estadísticos junto con el resto del Pueblo.

Estos resultados, que bien podrían actualizar la balanza de precios que los jefes deben pagar a sus empleados sin necesidad de pacto o negociación supone un coste adicional al empresario, pues no es lo mismo pagar automáticamente un dinero al empleado a tener que ir consultando a una página web cuál es el corrector que debe aplicarse al sueldo acordado en el momento de la firma.

La solución ideal a este conflictivo esquema bien podría ser crear un fondo de anticipos al trabajador que cubra la indolencia del empresario a la hora de comprobar cómo cambia el perfil de su trabajador, o bien encargarle directamente al ente público (Hacienda) el pago de las nóminas. Pues si bien a Hacienda hay que pagar cada tres meses, cualquier dinero que pueda adelantar Hacienda al trabajador quedaría avalado por el pago que el empresario debería al estado para cuando termine el trimestre. Si fuera algo tan simple como poner de alta una nómina en un año concreto y que el trabajador defina el tipo de perfil de consumo elegido, entonces al empresario sólo le queda aceptar los impuestos acumulados trimestre a trimestre para así despreocuparse de los vaivenes de los asuntos y problemáticas de sus trabajadores. Y de esta manera, ¿quedaría solventado todo posible conflicto entre trabajador y empresario? Por supuesto que no, esto es sólo el principio.